

# Protokoll

År 2020, 24.-26. november ble det ført forhandlinger mellom Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) og Handel og Kontor i Norge (HK) om Landsoverenskomsten AAF-HK.

## **Tilstede fra AAF:**

Knut Nordby, direktør AAF (forhandlingsleder)  
Elling Sørum, LO  
Odd-Helge Reppe, EL og IT Forbundet  
Anders Frydenlund, Fagforbundet  
Jardar Flaa, NNN  
Hege Bogfjellmo, Arbeiderpartiet  
Toril Hagen, Fellesforbundet

## **Tilstede fra HK:**

Elisabeth Sundset, HK (forhandlingsleder)  
Raymond Alstad, LO og leder av HK Fagbevegelse  
Stian Bryde-Erichsen, Fagforbundet og nestleder HK Fagbevegelse  
Steinar Nørstebø, HK  
Magnhild Otnes, Norsk Folkehjelp  
Charlotte Dyrkorn, Industri Energi  
Jan Thore Martinsen, Arbeiderpartiet  
Marit L. Gjelsvik, administrasjonen HK  
Bodil H. Andersen, administrasjonen HK

Etter felles- og særmøter ble partene enige om følgende:

## **§ 3 STILLINGSUTVALGET (SU)**

### **3.3. Oppgaver**

#### 2) Innplassering i lønnsgrupper

- Foreta innplassering av stillingene i lønnsgrupper, med de unntak som gjelder for den enkelte virksomhet, i henhold til lønnsystemet. SU har besluttende myndighet når det gjelder stillingsinnplassering i alle lønnsgrupper (1-5).

Stillinger i lønnsgruppe 5 får sin lønn fastsatt av foretakets besluttede organer dersom ikke annet er avtalt lokalt.

### 3) Vurdering for opprykk

*Siste setning i bestemmelsen endres slik:*

Om kriterier for innplassering og opprykk følges reglene i § 6.4 Lønnsinnplassering/opprykk.

### ***Merknad til § 3.3 Oppgaver***

HK og AAF protokollerte 30. april 2020 følgende:

Partene er enige om at innplassering og opprykk i lønnsgruppe og innen lønnsgruppe skal være basert på mest mulig objektiv vurdering av den enkelte stilling og stillingsinnehaver og foretas av SU etter reglene i LOK § 3 pkt. 3.3 jf. § 6 pkt. 6.4 i gjeldende lønnsbestemmelser, som svarer til § 6 pkt. 6.3 i lønnsbestemmelsene som gjaldt fram til 31. desember 2019.

Videre er partene enige om at pkt. 3.3 er slik å forstå at SU foretar innplassering i alle lønnsgrupper (1-5).

## **§ 6 LØNNSBESTEMMELSER**

### **6.6 Lønnsgrupper**

Nye spenn legges inn i lønnstabellen, i henhold til enighet mellom HK og AAF i protokoll av 12. desember 2019. Nye spenn ble avtalt med virkning fra 1. januar 2020.

Lønnsgruppe 1: fra trinn 31 til 51

Lønnsgruppe 2: fra trinn 34 til 61

Lønnsgruppe 3: fra trinn 44 til 73

Lønnsgruppe 4: fra trinn 50 til 85

## **§ 10 PERMISJONER**

### 10.1.2 Undersøkelse, behandling og kontroll

*Merknad til bestemmelsen:*

Rettigheten gjelder normalt inntil det året barnet fyller 16 år.

10.1.9 *Endres til:*

Pleietrengende foreldre og andre i nær familie

Det gis permisjon i forbindelse med pleietrengende foreldre og andre i nær familie til arbeidstaker.

### **§ 18 OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON (OTP)**

*Ny siste setning etter innledende tekst til bestemmelsen:*

Tariffpartene anbefaler foretakene å innføre pensjonsopptjening fra første krone i pensjonsordningene.

Protokolltilførsel:

Partene vil i perioden kartlegge foretakenes pensjonsordninger.

Kapittel 19 endrer overskrift og gis nytt innhold:

### **§ 19 KOMPETANSEUTVIKLING – KOMPETANSEFONDET FOR ETTER- OG VIDEREUTDANNING**

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, økt digitalisering og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i foretakene.

Partene har et felles ansvar gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det vises til Bilag 1 Kompetansefondet og bilag XX Kompetanseutvikling.

### **§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHET**

Overenskomstens gjelder fra *1. mai 2020 til 30. april 2022*.

Siste setning i 22.3 endres til:

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning, si opp denne tariffavtalen med 14 dagers varsel, dog ikke til utløp før *1. mai 2021*.

## **BILAG 1 KOMPETANSEFONDET**

Ny overskrift i § 4:

### **§ 4 Styret og sekretariatet**

Ny tekst som erstatter siste setning i § 4 Styret og sekretariatet:

#### **Sekretariat**

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening er sekretariat for fondet.

Foretakene skal gi opplysninger til sekretariatet om lønnsmasse for de arbeidstakere i foretakene som er omfattet av overenskomsten og organisert i Handel og Kontor. Foretakene innbetaler 0,35 prosent av denne lønnsmassen i årlig premie til fondet.

Ved manglende opplysninger om lønnsmasse og/eller manglende innbetaling, kan sekretariatet foreta en skjønsmessig beregning av premien, basert på antall HK-organiserte i foretaket og et gjennomsnittlig lønnsnivå innen overenskomstområdet. Det vil i slike tilfeller påløpe et administrasjonsgebyr fastsatt av styret.

Det innlemmes et nytt bilag 8 om klima/bærekraft, og som skyver påfølgende bilag ned:

## **BILAG 8 SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV FORETAKET**

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstillende dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstillende sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Arbeidslivet har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan foretak i arbeiderbevegelsen påvirke også andre samarbeidspartnere i riktig retning.

Samarbeidet mellom foretakene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalen, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at foretakene utvikler seg i bærekraftig retning. Det enkelte foretak bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte foretakets påvirkning på klima, miljø og samfunn. Partene skal i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset det enkelte foretaks ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere foretakets miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av foretaket
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for foretakets utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Foretaket skal ha et bevisst forhold til eget miljøavtrykk og annen miljøskadelig aktivitet forårsaket av foretakets virksomhet. Dette kan oppnås gjennom et klimaregnskap.

Nytt bilag XX Kompetanseutvikling, og som skyver påfølgende bilag ned:

## **BILAG XX KOMPETANSEUTVIKLING**

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, økt digitalisering og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i foretakene.

Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i foretaket. Bare konkurransedyktige virksomheter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for foretakets omstillings- og konkurranssevne. Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på foretakets behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til økt konkurranse, ny teknologi, klima og miljø.

Partene har et felles ansvar gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring. Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

### **Kartlegging**

Foretakets fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rett tid for å møte morgendagens utfordringer. Det enkelte foretak har et ansvar for å kartlegge og analysere foretakets gjeldende og fremtidige kompetansebehov.

Et viktig element for å utvikle nødvendig kompetanse er å kartlegge realkompetanse, jfr. Hovedavtalens kapittel XIV og XV.

### **Kompetanseutvikling**

Foretaket og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig. Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i foretaket.

Foretaket dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i foretakets regi, dekker foretakene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden. Etter nærmere avtale kan foretaket helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning.

Partene skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Det bør legges til rette for at fagbrevutdanning, så langt det er mulig, kan gjennomføres i arbeidstiden. Arbeidsgiver lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at kompetanseheving kan gjennomføres.

### **Opplæringsplaner**

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i foretaket danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner.

Det vises for øvrig til Hovedavtalen kapittel XIV og XV Kompetanseutvikling og Handlingsplan for opplæring og videreutvikling og til veileder for kartlegging av realkompetanse utarbeidet av HK i Norge og AAF.

Nytt bilag XX Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO), og som skyver påfølgende bilag ned:

## **BILAG XX VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)**

### **§ 1 Bilagets omfang**

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger. Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

### **§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften**

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

### **§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed**

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

### **§ 4 Lønnsbestemmelser**

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time. Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt. justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

### **§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

### **§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i eksternt bedrift.

### **§ 7 Lønn under sykdom mv.**

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

## **BILAG 12**

### **LØNNSTABELL FOR ANSATTE SOM ER OMFATTET AV OVERENSKOMSTEN MELLOM HK OG AAF**

Ny A-tabell og B-tabell gjort gjeldende fra 1. januar 2020 implementeres i overenskomsten og erstatter gammel lønnstabell fra 2018.

\*\*\*

Bilagene med Fellesordningene LO/NHO oppdateres.

Det vises til protokoll av 7. november 2019 fra revisjon av Landsoverenskomsten 2. avtaleår. Bilaget om sluttvederlag tas ut av overenskomsten, og erstattes med bilaget som omhandler sliterordningen.

\*\*\*

Gjensidig svarfrist settes til 11. desember 2020.

\*\*\*

Lørenskog, 26. november 2020

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiver-  
forening

Handel og Kontor i Norge

Knut Nordby

Elisabeth Sundset